



LA FUNCION PUBLICA FRANCESA Y EL PARLAMENTO

La discusión de los Presupuestos Generales del Estado es, en los países democráticos, ocasión propicia para plantear cara al conjunto de los ciudadanos los principales temas nacionales que, precisamente por revestir tal carácter, deben interesar a la colectividad tanto en lo que afecta a su planteamiento como en lo que atañe a la aportación de soluciones.

La Función Pública pertenece, ciertamente, a ese catálogo de grandes problemas que todo país debe conocer y seguir en su evolución y trayectoria. No es de

extrañar, pues, que, en el caso concreto de Francia, durante el proceso de elaboración de los Presupuestos para 1975, en nombre de la Comisión de Leyes Constitucionales, de la Legislación y de la Administración General de la República, se presentara un importante dictamen referido integralmente a la Función Pública y discutido en la sesión de la Asamblea Nacional del día 11 de octubre de 1974.

Por una parte, el propio contenido del dictamen abordando cuestiones candentes para la burocracia pública francesa y, por

otra, la proximidad y similitud de alguna de dichas cuestiones con las que hoy presionan sobre el funcionariado de nuestro país, son, pensamos, justificaciones bastantes para hacer unas breves consideraciones en torno al documento anteriormente citado.

Deterioro de la Función Pública

El documento empieza haciendo una afirmación que se nos antoja básica y predominante: el deterioro que sufre la Función Pública en Francia. A juicio del diputado ponente del dictamen, M. Renard, mientras en el país vecino se han producido situaciones de cambio en otras áreas y sectores de la vida social, la Función Pública ha permanecido estancada y no ha sabido incorporarse a las corrientes de renovación que sacuden ámbitos diversos de la realidad francesa. Y así ha sucedido que numerosas reformas esperadas y programadas desde hace varios años y prometidas por los responsables de la gestión de la Función Pública aún no han encontrado su definitiva cristalización en los correspondientes textos legales. Es lo que, por ejemplo, ha sucedido con la actualización de los organismos paritarios y con la extensión a los llamados agentes «no titulares» de las disposiciones de la Ley sobre Formación Profesional.

Sin embargo, hay dos hechos que son los que, de modo más acentuado y urgente, presionan actualmente sobre la política de personal en el sector público: la *degradación del poder de compra* de los funcionarios, seguida de una agravación de la incoheren-

cia e injusticia del sistema de retribuciones; y el *crecimiento incesante de los agentes «no titulares»* que puede desembocar en una ruptura pura y simple del Estatuto General de Funcionarios.

El poder de compra de los funcionarios

A juicio de M. Renard, el aspecto más alarmante y serio de la crisis que sufre la Función Pública en Francia es el deterioro progresivo del poder de compra del funcionariado, si se hacen comparaciones con otros sectores sociales; lo que acabará por engendrar en el funcionario un sentimiento de inseguridad material y una conciencia, cada vez más agudizada, de la pérdida de prestigio de su *status social* en la sociedad a la que pertenece.

El deterioro aludido se manifiesta en un triple frente. El primero de ellos es el de que *la progresión habida en los sueldos de los funcionarios no ha sido suficiente para acomodar las remuneraciones al incremento del coste de la vida*. Y ello pese a que el Gobierno, en 1973 y 1974, adoptó diversas medidas para mejorar el sueldo base; y pese a las negociaciones con los Sindicatos en orden a actualizar las retribuciones funcionariales.

Comparando el poder de compra de los funcionarios con el de otros asalariados, resulta que el desfase en contra de aquéllos no deja de agrandarse, no obstante las promesas y buenos propósitos gubernamentales. En este sentido, los documentos oficiales han ve-

nido a demostrar que las remuneraciones de los asalariados franceses del sector privado progresan a un ritmo superior, al menos en dos puntos, a la de los servidores públicos.

El segundo frente en el que se aprecia el deterioro económico de los funcionarios se polarizó en *el desajuste y el desorden existentes en el cuadro general de las remuneraciones*. Las alzas de sueldos no se han producido con generalidad ni han tenido lugar mecánicamente afectando al conjunto de aquéllos, sino que han repercutido de forma muy diversa, viniendo a poner una vez más de manifiesto el deterioro en el esquema retributivo de la Función Pública. De un lado, el cuadro de los sueldos viene experimentando modificaciones sucesivas que han acabado deformándolo y tergiversándolo como consecuencia, por ejemplo, de los planes de reclasificación por categorías a través de cambios parciales en las categorías B, C y D; de las mejoras introducidas con carácter uniforme en los puntos de la red indicitaria; y de la fijación del mínimo garantizado de sueldo, una de las cuestiones más graves de la situación actual, y que a 1 de julio de 1974 era de 1.265 francos mensuales, correspondientes al índice 164. De otro, a la crisis descrita en la determinación de los sueldos hay que unir el malestar ocasionado por el régimen de primas e indemnizaciones en la Función Pública. En efecto, mientras que un número importante de primas son bien conocidas y resultan transparentes para todos, estando bien justificada su distribución, hay

otro número apreciable de aquellas que son mal conocidas y que varían según los ministerios, obediendo su concesión a criterios extraños y poco especificados. Y a este estado de cosas, debe añadirse la circunstancia de que tanto las primas como las indemnizaciones no se computan a efectos pasivos, por lo que las diferencias económicas que aparecen cuando el funcionario se jubila son muy considerables. No debe sorprender, por tanto, que en el dictamen parlamentario se solicite un esfuerzo doble: mejorar el reparto de las indemnizaciones e intentar su integración progresiva en el sueldo propiamente dicho.

El tercer y último frente es el de *el desfase en la cuantía de las pensiones*, cuya evolución por principio va íntimamente conexas con la de los sueldos. Los problemas por lo que respecta a las clases pasivas son múltiples, pero hemos de hacer referencia a tres: primero, el nivel de las pensiones, ya que se da la circunstancia de que, sin que nada lo justifique debidamente, mientras el índice mínimo de remuneración del funcionario en activo se ha colocado en 164, el mínimo de la pensión se haya situado en el índice 140; segundo, el logro del objetivo de la mensualización de las pensiones, dando cumplimiento al acuerdo de 10 de julio de 1971 que ya previó el pago mensual de las pensiones en un sector a decidir y generalizándolo a todos los demás de la Función Pública, y tercero, la puesta en aplicación de otras medidas, como son la extensión de los servicios sociales a los jubilados, la creación de un míni-

mo fiscal exento para los jubilados según la edad de los mismos, el abono a los derechohabientes de un seguro de vida hasta los sesenta y cinco años, etc.

Los agentes no titulares

La existencia del Estatuto General de la Función Pública supone la más firme garantía de respeto de los derechos de quienes pertenecen a ella, así como la más segura defensa de los mismos. Por ello, afirma M. Renard, es difícil comprender cómo una fracción tan numerosa, como es la formada por los agentes «no titulares», escapa al Estatuto y vive al margen del mismo.

La realidad es que, desde hace varios años, se asiste a un aumento del número de agentes «no titulares» y nada permite, en los actuales momentos, pronósticar un reflujo de este fenómeno.

Aunque sea difícil, como se verá a continuación, contar con cifras precisas que ayuden a cuantificar el fenómeno, se debe en todo caso advertir que nos encontramos ante un verdadero quebrantamiento del Estatuto de la Función Pública y ante una insatisfactoria situación de las condiciones de empleo, particularmente insuficientes, para los agentes «no titulares».

La *incertidumbre de los datos* es evidente. El censo de estos empleados públicos es muy difícil de llevar a efecto, porque su situación

jurídico-administrativa es muy variada (contratados, auxiliares o temporeros, interinos, «vacataires», obreros no afiliados al fondo oficial y clandestinos). No es de extrañar, pues, que no se conozca con exactitud el número de los agentes «no titulares» y que las cifras varíen según las fuentes de información utilizadas.

Hay cuatro series de datos disponibles. La más antigua habla de 321.280, obtenida en un recuento efectuado en 1969. Los efectivos presupuestarios, por su parte, dan cifras que están, por desgracia, muy alejadas de la realidad, en lo que afecta a las diversas clases de este personal. Así, en 1974, según los Presupuestos Generales del Estado, el volumen de este personal era el siguiente:

Contratados	56.666
Auxiliares y temporeros ...	110.648
Obreros	106.909
	<hr/>
TOTAL	273.223

A efectos de simple comparación conviene recordar que, en 1974, los efectivos del personal titular (es decir, funcionarios de carrera) fueron 1.548.000 para el personal civil y 318.000 para el militar.

Otra fuente manejada es la Dirección General de la Administración y de la Función Pública que, en junio de 1973, lanzó una encuesta que arrojó los siguientes resultados:

AGENTES NO TITULARES

	Total	Auxiliares y temporeros	Contratados
Educación	155.082	124.950	30.132
Correos y Telecomunicación	57.633	56.509	1.124
Equipamiento	46.443	45.269	1.174
Defensa	27.690	17.753	9.937
Agricultura	19.555	5.303	14.252
Economía y Finanzas	18.840	17.205	1.635
Asuntos Sociales	10.640	2.132	8.508
Asuntos Exteriores	6.455	2.447	4.008
Justicia	4.455	3.306	1.150
Cooperación	4.444	17	4.427
Interior	3.928	1.347	2.581
Juventud y Deportes	3.606	2.688	918
Asuntos Culturales	3.076	917	2.159
Otros Ministerios	6.821	3.974	2.847
	368.668	283.816	84.852

Finalmente, según un estudio llevado a cabo por la C. G. T., para 1971, el cómputo final fue el siguiente:

Hombres	205.382
Mujeres	277.993
TOTAL	483.375

Las cifras expuestas no abarcan, por otro lado, más que al personal con dedicación completa, por lo que deberían añadirse a las mismas las de todos los «vacataires» y otros agentes con dedicación parcial, en cuyo caso se podría llegar a la importante cima de los 600.000 agentes «no titulares»; lo que significa que éstos son más de la tercera parte de los agentes titulares, civiles, del Estado. Tal proporción, lógicamente, ha de incidir sobremanera en los principios que deben regir la Función Pública.

Tan sobresaliente número de agentes «no titulares» ineluctablemente conduce a otro aspecto digno de ser considerado: *la puesta en cuestión del Estatuto de la Función Pública*, por cuanto que dichos agentes han llegado a formar una auténtica Función Pública «paralela» y han provocado un claro desmantelamiento del servicio público.

La Administración que emplea a los agentes «no titulares», muchas veces en contra de lo que disponen los textos legales, olvida con frecuencia su existencia, lo que se refleja en hechos como el que no estén representados en las instancias paritarias y el que se les apliquen tardíamente, o no se les apliquen, ventajas que tienen los asalariados del sector privado. En este sentido, lo más chocante es que el despido apenas si está rodeado de garantías, siendo muy difícil probar el carácter abusivo

del mismo ante el juez administrativo. De otra parte, las medidas nuevas que se toman en favor de los asalariados, o de los propios funcionarios, llegan con retraso a los agentes «no titulares»; tal ha sucedido, por ejemplo, con las normas sobre formación profesional y sobre garantía de ingresos por un año a los asalariados del sector privado.

Importa, por tanto, hacer frente a la irregular situación de este personal público, para lo que el Gobierno debiera someter al Parlamento un proyecto de ley que recoja el contenido de una proposición, en su día rechazada por considerarla anticonstitucional, consistente en poner en marcha una adecuada política de reclutamiento de estos agentes, efectuar su titularización en las condiciones que se fijen y, finalmente, reconocer sus derechos sin excluir a los auxiliares ni a los temporeros.

Y, además, urge poner en funcionamiento un dispositivo de protección social que comporte para los agentes a que nos venimos refiriendo la garantía en el empleo; su reclasificación en la Administración y, en su defecto, en el sector privado; la concesión de todas las indemnizaciones y, en todos los supuestos, de la de despido; la concesión del subsidio de paro, equivalente al del sector privado; el pago por el Estado de las cotizaciones para dicho subsidio; el derecho a la formación profesional, remunerada sobre la base del anterior salario, en caso de pérdida involuntaria del empleo, y, por último, la supresión de los contratos de duración limitada.

La política social en la Función Pública

Un primer ámbito es el de la *formación profesional*, introducida en el Estado y Corporaciones Locales por la Ley de 16 de julio de 1971, y que, pese a la aplicación de algunos mecanismos, sigue siendo muy limitada y con grandes lagunas.

La acción que se realiza, con los créditos aprobados para tales efectos y repartidos por los Servicios del Secretariado de Estado cerca del primer ministro (cuyo montante en 1975 ascenderá a 2.830.000 francos, destinados a la preparación para los concursos internos del Ministerio de Educación Nacional), es de triple naturaleza: preparación para los concursos internos; adaptación al primer destino del funcionario, y perfeccionamiento y *recyclage*.

Para 1973, la Dirección General de la Administración y de la Función Pública ha preparado una encuesta sobre los resultados alcanzados en el campo de la formación profesional de los funcionarios, cuyos resultados más notables han sido éstos:

- Total de personas beneficiadas por las actuaciones en el campo de la formación profesional: 440.801; de las cuales 75.052 (17 por 100) se han beneficiado de las acciones de adaptación; 160.329 (36 por 100), de la preparación para concursos, y 205.220 (47 por 100), de las de perfeccionamiento.
- Las personas que han utilizado la vía de la correspon-

dencia postal o de otro tipo especial han sido 125.836, mientras que la «vía oral» la han empleado 314.765.

Las lagunas, en el terreno de la formación profesional, aún son considerables, pese a los progresos logrados desde 1971. Por ejemplo, su implantación para los agentes «no titulares», como se advirtió más arriba, aún no se ha decidido, como tampoco se han publicado los textos de aplicación de la Ley para hacerla efectiva en el personal obrero del Ministerio de las Fuerzas Armadas.

Otro ámbito muy interesante es el de *la situación de las mujeres en la Función Pública*, cuya igualdad con los hombres, proclamada en el Estatuto, no es más que un postulado puramente teórico y sobre el papel.

Sin embargo, la feminización de la Función Pública es un fenómeno relativamente reciente pero ya de notoria amplitud y trascendencia. El censo de 1969 hizo ver que las mujeres representaban cerca del 44 por 100 de los agentes titulares, con arreglo a la siguiente distribución: el 30,9 por 100 de los efectivos de la categoría A; un 58,2 por 100 de la B; el 39,3 por 100 de la C, y el 65,1 por 100 de la categoría D.

Desde 1969, el porcentaje de mujeres en la Función Pública no ha cesado de aumentar, en razón del acceso a la Administración de un gran número de chicas jóvenes y de madres jóvenes con niños de corta edad. El problema de la protección de la maternidad, junto con el de la promoción de la mujer, ha pasado, pues, al primer plano de la actualidad.

En este orden de cosas, una primera forma de actuación es la de hacer desaparecer las discriminaciones que resulten del Derecho actual. En tal sentido, hay que felicitarse por el hecho de que el número de Cuerpos de funcionarios que aún permanecen inaccesibles a la mujer se reduce de año en año. No obstante, persisten determinadas disposiciones discriminatorias en materia, por ejemplo, de reducción del límite de edad para participar en los concursos y en el tema de la reversión de la pensión de la mujer funcionario fallecida a favor del cónyuge superviviente que no es posible más que hasta el «techo» fijado en el índice 550, lo que puede suponer la exclusión de una parte del sueldo de las mujeres funcionarios de la categoría A.

Aparte de las limitaciones y discriminaciones legales, no faltan las que de hecho todavía se detectan en el sector público. Aunque las estadísticas demuestran que el nivel de cualificación de las mujeres es, en conjunto, superior al de los hombres, ellas se encuentran incorporadas a las categorías de ejecución—en especial la B y D—y no acceden más que de modo excepcional a los puestos de responsabilidad, a cuyo respecto es bien significativo el Ministerio de Finanzas; sin olvidar el hecho de que las mujeres agentes «no titulares» son más numerosas que los hombres en iguales condiciones.

La importancia de la mujer en la Administración ha de llevar, necesariamente, al reconocimiento del papel social de la misma, especialmente cuando alcanza la

maternidad. En tal sentido, hay que dejar constancia de que la maternidad, al contrario de lo que sucede ahora, no debe ser un obstáculo para la promoción de la mujer funcionario. Y este objetivo sólo puede ser conseguido si a las mujeres funcionarios que sean madres de familia se les otorgan determinados derechos y facilidades, como son la reintegración a su puesto de trabajo con todos los derechos, de las madres de niños de corta edad que hubieren optado por el trabajo de media jornada; el derecho a ausentarse de la oficina para cuidar niños enfermos, bastando la simple justificación y no la apreciación del jefe respectivo, y también la creación de guarderías infantiles. E igualmente sería de desear que se tengan en cuenta, en el cálculo de la antigüedad en el servicio y de los derechos pasivos, los períodos necesarios en que la mujer se encuentra en la situación de disponibilidad para educar y cuidar un niño, puesto que los períodos del servicio militar se computan para los hombres.

La *gestión de servicios sociales* es un campo que tampoco debe ser marginado, máxime si tenemos en cuenta que en la mayoría de las dependencias y unidades de la Administración dichos servicios son de una pobreza extraordinaria.

Una tentativa interesante, salida de la Comisión Jouvin, fue la creación de un Comité Interministerial en 1970, de composición paritaria, destinado a recoger información de los Ministerios, a definir planes de acción y a repartir los créditos presupuestarios. Dicho

Comité pensó, en un principio, disponer durante cuatro años de créditos equivalentes al 1 por 100 de la masa salarial del funcionario en activo. Sin embargo, los compromisos presupuestarios para estos menesteres (equipamiento de restaurantes, montaje de guarderías infantiles, subvenciones a las Mútualidades, créditos de seguro, etc.) han sido, en la realidad, inferiores a los calculados. Así, de 35 millones de francos en 1974 se ha pasado a 48 millones en 1975, por lo que se está todavía muy lejos del objetivo del 1 por 100, aparte de las desigualdades, muy fuertes, que se dan entre unos Ministerios y otros.

A esta insuficiencia de créditos hay que añadir la participación muy limitada de los representantes de los funcionarios en la gestión de aquélla, en el marco de los diferentes Departamentos ministeriales. Ante la situación descrita, el dictamen parlamentario pide primero que se potencien los servicios sociales en la Función Pública y segundo que se responsabilice a los funcionarios en su gestión y funcionamiento.

Finalmente, un punto a tocar es el de las *condiciones de trabajo de los funcionarios*, desde la duración de la jornada laboral, que, en la actualidad, es de cuarenta y dos horas y media a la semana para los funcionarios en general y de cuarenta y cinco horas para el llamado personal de servicio. A la vista de esta jornada, se deduce que los funcionarios no están entre los asalariados más privilegiados puesto que en el ámbito de las empresas y establecimientos privados, la jornada se-

manal oscila entre las cuarenta y las cuarenta y tres horas.

Junto al horario, un problema preocupante es el del estado de los locales de trabajo, muchos de los cuales son anticuados y algunos, incluso, incumplen las reglas más elementales de salubridad, de tal forma que si se tratara de establecimientos privados la Administración obligaría a su cierre. Por ello, es sorprendente que, en la Administración Pública, no funcionen Comités de Higiene y Salubridad, cuya creación junto con la ejecución de una verdadera política inmobiliaria se convierten hoy en exigencias apremiantes dentro del sector público:

La normativa sobre Función Pública

Por lo que se refiere al *Estatuto de 1946*, modificado en 1959, ha sido y es motivo de controversias. Unos le reprochan su rigidez y otros su carácter esclerótico, aunque tales acusaciones son infundadas pues, como decía un antiguo ministro de la Función Pública, el Estatuto es mucho más flexible y abierto de lo que se suele creer. Por otro lado, no se debe perder de vista que es una garantía para el funcionario y también para el Estado en la medida en que impide y limita una peligrosa politización de la Administración.

Dentro de la *Dirección General de la Administración y de la Función Pública*, hay que dejar constancia de la creación de nueve puestos de trabajo. Seis de ellos la reforzarán en sus tareas tradicionales y nuevas, como son la

revisión periódica de las normas, la puesta en funcionamiento de los Institutos Regionales de Administración, la organización de los concursos, la formación profesional, etc. Los otros tres empleos contribuirán al desarrollo de la unidad estadística creada en 1974 y cuya misión es llenar la grave falta de información en lo que concierne a la Función Pública. Es de desear, por tanto, que esta nueva unidad sirva para un mejor conocimiento de los problemas, por ejemplo, de los agentes «no titulares», así como de los resultados de las elecciones para las Comisiones Paritarias.

Hay que resaltar igualmente la concesión de un crédito de francos 400.000 que permita, mediante un banco de datos que abarque los textos de la jurisprudencia aplicable a los funcionarios, realizar por fotocomposición programada la edición automática del conjunto, enteramente actualizado, de los textos relativos a la Función Pública.

En realidad, hay que llegar al convencimiento de que es preciso un gran esfuerzo, sobre todo en los años venideros, para que la Función Pública se convierta en la gran Dirección que debe ser y para que, en el ámbito que le concierne, haga valer sus puntos de vista sobre los criterios excesivamente restrictivos de la Dirección General del Presupuesto.

Referente a los *organismos paritarios*, ya los acuerdos «Oudinot», de 18 de junio de 1968, habían previsto un cierto número de medidas a adoptar a fin de mejorar o reforzar el papel de dichos organismos en la Función Pública.

Desde entonces, pocas modificaciones se han realizado en ellos, por lo que interesa recordar la necesidad y urgencia de revisar las normas aplicables si se pretende que los funcionarios puedan participar en la vida de la Administración.

Más concretamente, convendría que las Comisiones Administrativas Paritarias se reunieran con periodicidad y no con intervalos de dos o tres años, como sucede en ocasiones; siendo de destacar el problema de los agentes «no titulares», que no están representados en estas Comisiones ni protegidos por ellas, por lo que son los únicos asalariados que carecen de representantes.

Sobre la actuación de los *Comités Técnicos Paritarios*, en 1968 el Gobierno se comprometió a la intervención de los mismos en las cuestiones en que los textos legales lo exijan, a la supresión del excesivo poder del presidente y, sobre todo, a hacer preceptiva su consulta en un amplio repertorio de cuestiones, debiéndose reconocer un derecho de iniciativa a los representantes del personal.

En la práctica, sin embargo, sólo una disposición en la línea acabada de describir ha sido dictada: el artículo 2.º del Decreto de 27 de junio de 1973, que ha establecido como obligatoria la consulta a los Comités de cada Ministerio en materia de formación profesional.

Hoy vuelve a ser tema de actualidad la conveniencia de extender la competencia obligatoria de los Comités, puesto que se entiende que deberían intervenir en cuestiones sobre el funcionamiento y organización de la Administración, sobre normas para la

atribución de primas de rendimiento, sobre los ascensos, sobre la higiene y seguridad en los lugares de trabajo, sobre la reclasificación del personal y sobre la preparación del presupuesto.

El Consejo Superior de la Función Pública es un órgano clave entre todos los organismos paritarios, ya que su función es coordinar la actividad de las Comisiones Administrativas Paritarias y de los Comités Técnicos Paritarios, si bien, además, el Consejo ejerce un papel consultivo muy importante, poco utilizado en la práctica. Efectivamente, la obligación de consultarle sobre las cuestiones generales que importan a la Función Pública ha desaparecido con la Ordenanza de 4 de enero de 1959 y su intervención se limita a dar opiniones sobre la derogación de los Estatutos existentes. Por eso el compromiso del Gobierno de 1968 de dar al Consejo «el poder de formular, en las cuestiones a determinar, proposiciones y no simples opiniones» adquiere gran significación. Hasta el momento, sin embargo, ninguna medida ha sido tomada en este sentido, estimándose necesario asimismo que se refuerce por los medios más adecuados la presencia de los representantes del personal para que cumplan su misión en el Consejo.

En *el campo sindical*, una Instrucción General del primer ministro, de 14 de septiembre de 1970, ha trasladado parcialmente a la Administración el contenido de la Ley de 27 de diciembre de 1968, sobre las secciones sindicales de empresas y las condiciones de ejercicio de los derechos sindicales. Las medidas de aplicación aún no

han sido adoptadas, dada la libertad dejada a cada ministro. Y, también, los derechos de los representantes sindicales han sido definidos con frecuencia de manera restrictiva, impidiéndoles cumplir correctamente su función.

Las reformas administrativas

Durante el examen del presupuesto para 1974, Alain Peyrefitte, entonces ministro de la Reforma Administrativa, había señalado que «una reforma administrativa enérgica, orientada hacia una mayor descentralización, se hace cada vez más necesaria», y que «es preciso, ante todo, una muy fuerte voluntad política, que sea además continua y constante».

Ha pasado un año y nada o casi nada se ha hecho. Los compromisos adquiridos por el Gobierno, y confirmados por el Parlamento, no han sido llevados a la práctica, lo que resulta inadmisibles. El Gobierno se ha limitado a dar competencia en materia de reformas al secretariado general del Gobierno, y en el presupuesto para 1975 se han reducido los créditos en francos 2.210.000 a los órganos encargados de proseguir las reformas de la Administración.

Este freno presupuestario responde a un desinterés muy preocupante por el servicio público. En cualquier caso, es oportuno señalar la urgencia y la necesidad de reformas que se desarrollarían con arreglo a estas cuatro pautas básicas. Primera, importa que a las ilusiones de la desconcentración suceda una descentralización real. Segunda, urge que se impida el desmantelamiento del servicio

público, que se caracteriza por la proliferación de establecimientos públicos y sociedades de economía mixta, en numerosas ocasiones denunciado ya por el Tribunal de Cuentas. Tercera, hay que proceder a la democratización de la Función Pública, permitiendo una efectiva participación de los funcionarios en la gestión de los servicios. Y cuarta, cuanto antes hay que ir a una indispensable simplificación de las relaciones entre la Administración y los administrados.

A modo de conclusiones

Después de leer el importante documento que en las páginas y líneas anteriores se acaba de resumir, parece conveniente extraer algunas conclusiones que ayuden a valorar mejor los puntos de vista y las orientaciones y sugerencias contenidas en el mismo.

Mirando un poco a la realidad de nuestro país, estableciendo comparaciones entre la Función Pública francesa y la Función Pública española, cabría trazar a modo de síntesis las siguientes conclusiones:

1.^a Es evidente que *la Función Pública atraviesa una crisis*, determinada por su dificultad para adaptarse a los procesos de cambio que experimentan las sociedades modernas. Mientras otros sectores sociales se acomodan mejor a las coyunturas cambiantes de nuestro tiempo, la burocracia pública de los países occidentales lo hace con lentitud y con retraso.

2.^a Esta crisis *se proyecta, de modo especial, en el orden retri-*

butivo y económico de la Función Pública, incluso en aquellos países que, como Francia, tienen arbitrados mecanismos para adaptar los sueldos de los funcionarios al incremento del coste de la vida. El poder de compra de los servidores públicos es inferior al de otros sectores sociales y, además, el cuadro retributivo se resiente, en el sector público, de rigidez, de falta de transparencia y de ausencia de la debida equidad en el reparto de las compensaciones económicas.

3.^a *La llamada Función Pública «paralela» constituye uno de los grandes problemas a resolver por la Administración.* Su volumen cuantitativo, la diversidad de situaciones y vínculos jurídicos incluidos dentro de ella, la inferioridad en que interinos, contratados, eventuales, etc., se encuentran respecto a los del sector privado y a los funcionarios de carrera, amenaza con provocar una ruptura en el esquema general de la Función Pública. Como se dice en el dictamen parlamentario analizado, lo que se pone ya en tela

de juicio es el mismo Estatuto de la Función Pública, a la vez que se posibilita el desmembramiento de la unidad en la concepción y realización de la política de personal.

4.^a *Crece la importancia de la política social en la Función Pública.* La atención a la formación profesional, la presencia de la mujer en las estructuras burocráticas, la instalación de nuevos servicios sociales, son otros tantos síntomas de que los gestores de la Función Pública habrán de prestar atención creciente a estos asuntos, sobre los que el funcionario aparece cada vez más exigente y sensibilizado.

5.^a *La actualización de la normativa aplicable a los funcionarios públicos se orienta en direcciones muy concretas,* como son la potenciación de los máximos órganos rectores de la Función Pública, la puesta a punto de los órganos de participación del personal y el progresivo reforzamiento de los derechos sindicales.

V. M.^a GONZÁLEZ-HABA